

## **LOS PLAZOS DE PREAVISO EN LA DIMISIÓN DEL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS EN ARAGÓN**

**¿Qué debes hacer si quieres dimitir y marcharte de la empresa? ¿Y si es la empresa la que quiere extinguir la relación laboral?**

Si trabajas en el sector del metal y quieres dimitir debes releer, en primer lugar, tu **contrato de trabajo** pues puede contener algún pacto de permanencia, plazo de preaviso o cualquier otra particularidad que debas de tener en cuenta a la hora de comunicar a la empresa que te marchas. Los tribunales entienden en la actualidad que no será válida y se tendrá por no puesta la cláusula del contrato que determine un plazo de preaviso mayor al recogido en el Convenio Colectivo aplicable.

Si tu contrato no establece nada al respecto hay que acudir a lo dispuesto en **el art. 49 d) del Estatuto de los Trabajadores** conforme al cual si el trabajador quiere dimitir debe preavisar a la empresa con los días antelación recogidos en su Convenio Colectivo o la costumbre del lugar.

Pues bien, teniendo esto en cuenta, y siempre en el caso de que la empresa no tenga Convenio colectivo propio, si realizas la prestación de servicios en la **provincia de Teruel**<sup>1</sup>, el Convenio Colectivo de aplicación establece que los trabajadores deberán comunicar a la empresa su voluntad de finalizar la prestación de servicios con un plazo de preaviso distinto dependiendo de su categoría profesional: será de dos meses para aquellos trabajadores encuadrados en el Grupo 1, 2 y 3; las actuales categorías comprendidas en los Grupos 4 y 5: un mes; y los Grupos 6 y 7: quince días.

La consecuencia del incumplimiento de dicho plazo de preaviso será que se otorga a la empresa el derecho a descontar un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

Para el caso de que el trabajador haya cumplido con dicho plazo de preaviso la empresa está “obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o la trabajadora, a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.”

---

<sup>1</sup> “Convenio Colectivo laboral para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel”

Continúa el artículo recogiendo la **obligación de las empresas** de comunicar a los trabajadores con una **antelación mínima de quince días** **“la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año.”**

Si el Convenio Colectivo de aplicación a la relación laboral fuese el de la **provincia de Zaragoza**<sup>2</sup>, el mismo dispone que **los trabajadores que quieran cesar en la relación laboral deben preavisar a la empresa con categoría profesional incluida en el Grupo 1 con una antelación dos meses igual que en el caso de los trabajadores incluidos en los Grupos 2 y 3; en el caso de los Grupos 4 y 5 el plazo de preaviso será de un mes y en los Grupos 6, 7 y 8 de quince días.**

Cada día de retraso e incumplimiento del plazo de preaviso da derecho a la empresa a descontar la cantidad equivalente a su salario/día en la liquidación a percibir por el trabajador.

Para el caso de que el trabajador haya cumplido con dicho plazo de preaviso la empresa está *“obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.”*

*El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o la trabajadora, a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.”*

Igual que en el Convenio de la provincial de Teruel, el artículo termina recogiendo la **obligación de las empresas de** **“comunicar a los trabajadores y las trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.”**

Para el caso de que el convenio de aplicación fuese el **Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca**<sup>3</sup> el mismo dispone en relación a la dimisión del **trabajador que deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con un plazo de preaviso de dos meses si su categoría profesional se encuentra recogida en los Grupos 1, 2 ó 3; un mes en el caso de los Grupos 4 y 5 o quince días si se encuentra encajado en los Grupos 6 y 7.**

Igual que en los Convenios descritos anteriormente, la consecuencia del incumplimiento de dicho plazo de preaviso será que se otorga a la empresa el derecho a descontar un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

---

<sup>2</sup> “Convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica de Zaragoza”

<sup>3</sup> “Convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del metal de la provincia de Huesca”

Para el caso de que el trabajador haya cumplido con dicho plazo de preaviso la empresa está “obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o la trabajadora, a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.”

Si fuese la empresa la que quisiera finalizar la relación laboral, el Convenio colectivo distingue dos tipos de supuestos: en los **contratos temporales con duración de entre seis y doce meses** la empresa deberá comunicar al trabajador que no lo renueva con una antelación mínima de **siete días**, sin embargo, en los **contratos de duración igual o superior a un año**, la empresa deberá comunicar al trabajador la finalización de su contrato laboral con una antelación mínima de **quince días**.